

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**A INFLUÊNCIA DA PRÁTICA DE YOGA NO BEM-ESTAR  
AFETIVO E NA SATISFAÇÃO COM A VIDA**

**Joana Inês Ferreira Teotónio**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações**

**2014**

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**A INFLUÊNCIA DA PRÁTICA DE YOGA NO BEM-ESTAR  
AFETIVO E NA SATISFAÇÃO COM A VIDA**

**Joana Inês Ferreira Teotónio**

**Dissertação orientada pelo Professor Doutor Manuel Rafael**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações**

**2014**

## **Agradecimentos**

Ao Professor Doutor Manuel Rafael pela orientação, disponibilidade e paciência demonstradas ao longo do desenvolvimento da presente dissertação.

Aos meus pais, avô e irmão mais velho, pelo apoio incondicional e incentivo constantes, por me ensinarem a nunca desistir e seguir os meus sonhos.

Ao meu irmão gémeo, pela ajuda e paciência interminável, pelas palavras de conforto e incentivo tão característicos e por me “relembrar” que sou capaz de fazer tudo a que me proponho, e mais!

Aos meus amigos, pela partilha de receios e alegrias, de conversas e conselhos durante uma das etapas mais desafiantes da minha vida.

À Confederação Portuguesa do Yoga, em especial ao Grande Mestre do Yoga Jorge Veiga e Castro, por tornar esta investigação possível.

Ao Professor do Yoga Paulo Vieira, pela ajuda na divulgação da investigação e aplicação dos questionários no Centro do Yoga – Áshrama Benfica.

Por último, à Faculdade de Psicologia e ao corpo docente por me proporcionar uma formação de qualidade, em especial às Professoras Maria Eduarda Duarte, Rosário Lima, Maria José Chambel e Isabel Paredes.

*Aprender é descobrir o que já sabes.*

*Fazer é demonstrar que sabes.*

*Ensinar é lembrar aos outros que sabem tão bem como tu.*

*Sois todos aprendizes, fazedores, professores.*

Richard Bach, in “Ilusões”

## Índice Geral

Resumo	v
<i>Abstract</i>	vi
Introdução	1
1. Enquadramento Teórico	2
1.1 Bem-estar	2
1.2 Bem-estar Subjetivo e Bem-estar Psicológico	4
1.2.1 Modelo das Vitaminas de Warr	5
1.3 Satisfação com a Vida	7
1.4 A Prática do Yoga	9
1.5 Implicações para a Psicologia dos Recursos Humanos	12
1.6 Objetivos e Questões de Investigação	14
2. Método	15
2.1 Participantes	15
2.2 Procedimento	15
2.3 Instrumentos	16
2.3.1 Inventário de Bem-estar Afetivo no Trabalho	16
2.3.2 Escala de Satisfação com a Vida	17
2.3.3 Variáveis Demográficas/ de Controlo	17
3. Resultados	17

3.1 Resultados de Natureza Psicométrica	18
3.2 Resultados relativos aos Objetivos de Investigação	20
3.2.1 Análise Correlacional	20
3.2.2 Comparação entre Grupos	20
4. Discussão	22
Referências Bibliográficas	26

## Índice de Tabelas

<b>Tabela 1-</b> Médias, Desvios-padrão e Coeficientes de Precisão relativas ao Bem-estar Afetivo e suas dimensões e à Satisfação com a Vida	18
<b>Tabela 2-</b> Análise Fatorial relativa à Escala de Bem-estar Afetivo no Trabalho – factores componentes	19
<b>Tabela 3-</b> Correlações de Pearson entre o Bem-estar Afetivo e a Satisfação com a Vida	20
<b>Tabela 4-</b> Comparação dos Praticantes e Não Praticantes de Yoga no Bem-estar Afetivo e na Satisfação com a Vida	21
<b>Tabela 5-</b> Comparação entre Sexos no Bem-estar Afetivo e na Satisfação com a Vida	22

## **Resumo**

O presente trabalho consiste num estudo exploratório que pretende analisar a relação entre a prática de Yoga e o Bem-estar Afetivo (segundo o Modelo das Vitaminas de Warr (1990)), e a Satisfação com a Vida enquanto componente do Bem-estar Subjetivo (Diener & Lucas, 2000). O principal objetivo é verificar se os indivíduos que praticam Yoga têm níveis mais elevados de Bem-estar Afetivo e Satisfação com a Vida do que os não-praticantes. Também se pretenderam analisar as diferenças no efeito da prática do Yoga em função da variável sexo.

Na recolha dos dados foram utilizados o Inventário de Bem-estar Afetivo no Trabalho (Warr, 1990) e a Escala de Satisfação com a Vida (Simões, 1992). A amostra consistia em 57 trabalhadores de diversas áreas de trabalho, com idades compreendidas entre os 22 e os 64 anos.

Os resultados da relação entre o Bem-estar Afetivo e a Satisfação com a Vida demonstraram correlações positivas, não se constatando, no entanto, diferenças estatisticamente significativas entre os valores médios de Bem-estar Afetivo e Satisfação com a Vida, do grupo de praticantes de Yoga e dos não praticantes.

Na discussão apresentam-se algumas limitações do estudo e propostas para futuros projetos de investigação e intervenções no âmbito da prática de Yoga e do Bem-estar Afetivo e da Satisfação com a Vida, assim como as implicações práticas para as organizações acerca dos conceitos estudados.

**Palavras-chave:** Yoga, Bem-estar Afetivo, Satisfação com a Vida

## **Abstract**

The present work is an exploratory study that aims to examine the relationship between the practice of Yoga and Affective Well-being (developed by Warr (1990) in his Vitamins Model), and the Satisfaction With Life, a component of Subjective Well-being (Diener & Lucas, 2000). The main purpose of this research is to understand if individuals who practice Yoga have higher levels of Affective Well-being and Satisfaction With Life than non-practitioners. The effect of gender in the studied subject was also analyzed.

For the data collection, were applied the Job-related Affective Well-being Scale (Warr, 1990) and the Satisfaction With Life Scale (Simões, 1992), to a sample of 57 subjects of different work areas, between 22 and 64 years-old.

The results of the study about the relationship between Affective Well-being and Satisfaction With Life show positive correlations, however, there are no significant differences between the mean values of Affective Well-being and Satisfaction With Life in the yoga practitioners and the non-practitioners groups.

The discussion presents practical implications to organizations about the studied concepts, as well as some limitations of the study and future research and interventions about the practice of Yoga and Affective Well-being and Satisfaction With Life context.

**Keywords:** Yoga, Affective Well-being, Satisfaction With Life



## Introdução

A preocupação com o bem-estar e a qualidade de vida dos indivíduos está cada vez mais presente, sendo cada vez mais motivo de estudo e atenção por parte das organizações. A qualidade de vida é influenciada pela exposição a determinados acontecimentos significativos de vida, onde a profissão se enquadra nesta temática, tornando-se um factor condicionante dessa mesma qualidade (Kenneth, Matrecia & Ranida, 2005). Tal deve-se ao facto de ser no local de trabalho que as pessoas passam a maior parte do seu tempo, pelo que a qualidade do ambiente laboral assume elevada importância na vida das mesmas.

A definição da qualidade de vida de um indivíduo “é o grau de coincidência entre o real e as suas expectativas, onde se realça mais a experiência vivida do que as condições reais da vida ou a opinião de outrém, refletindo a satisfação de objetivos e os próprios sonhos de cada indivíduo.” (Matos, Sardinha & Loureiro, 1999). Na década de 60 começa a surgir uma maior preocupação com as formas de influenciar a qualidade das experiências dos trabalhadores, dando origem nos E.U.A ao *National Center of Productivity and Quality of Working Life*, surgindo os primeiros estudos sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT).

A QVT desde há muito que tem sido objeto de investigação, pois tem por base a satisfação e o bem-estar do indivíduo, sendo que os primeiros autores a referirem-se a esta temática foram Elton Mayo, que relacionava as relações sociais do trabalhador e a produtividade, Maslow e Herzberg acerca da hierarquia das motivações associadas ao trabalho, Kurt Lewin mostrando que a convivência e a participação tendem a aumentar a produtividade e Eric Trist ao estudar a triologia indivíduo-trabalho-organização. O bem-estar no trabalho é influenciado tanto por características pessoais como organizacionais, sendo que a relação entre estas variáveis tem vindo a ser confirmada, afirmando que existe harmonia entre as características individuais e organizacionais (*person-organization fit – P-O fit*), e que estas influenciam a forma como o colaborador se identifica com a organização e a satisfação nas tarefas que tem de executar (Lyons & O'Brian, 2006).

Kets de Vries (2001) desenvolveu o conceito de organizações autênticas, surgindo de um neologismo de dois termos gregos: *euthenteekos* e *zoteekos*, que significam que as organizações são autênticas e merecedoras de confiança, para além de se revelarem essenciais para as pessoas, fornecendo significado para o trabalho que

desenvolvem e para as suas vidas, referindo que “O trabalho desenvolvido nessas organizações será o antídoto para o *stress*, proporcionará uma existência saudável, incrementará a imaginação humana e contribuirá para uma vida mais realizadora”. As organizações autênticas proporcionam às pessoas a oportunidade de adquirirem sete sentidos para a sua existência humana e profissional: propósito, autodeterminação, impacto, competência, pertença a uma comunidade, prazer e alegria e significado pessoal e profissional.

Assim sendo, este tipo de empresas são as que ajudam os seus colaboradores a gerir melhor a relação trabalho-família e os factores de *stress* associados (Rego & Cunha, 2005). Estes autores mostraram a existência de seis climas organizacionais deste tipo: espírito de camaradagem; credibilidade/confiança do líder; comunicação aberta/franca com o líder; oportunidades de aprendizagem/desenvolvimento pessoal; equidade/justiça; conciliação trabalho-família. O que faz com que uma organização seja o melhor local para trabalhar começa com a compreensão do funcionamento do bem-estar do indivíduo, sendo que características como elevado sentido de identidade e auto-eficácia, viver intensamente e apaixonadamente, desenvolver relações interpessoais e motivação para uma constante auto-reflexão, são características de pessoas saudáveis (Kets de Vries, 2001).

A existência de empresas com qualidades autênticas está relacionada com a saúde organizacional e a saúde dos indivíduos, sendo que os gestores e líderes podem efetivamente contribuir para fomentar este tipo de clima, dando oportunidade aos seus colaboradores de serem membros ativos e responsáveis pela sua vida pessoal e pelo destino bem sucedido das organizações (Macedo, 2008). Sabe-se que o clima psicológico influencia o desempenho, indiretamente, mediante as variáveis de Bem-estar Afetivo dos trabalhadores também explicado pelas dimensões referidas acima (Rego & Cunha, 2008). A promoção do Bem-estar Afetivo no trabalho produz impactos na qualidade de vida, na satisfação no trabalho e nos níveis de *stress*.

## **1. Enquadramento Teórico**

### **1.1 Bem-estar**

Cada vez mais o trabalho toma novas proporções e importância na vida dos indivíduos, investindo-se mais tempo, esforço e conhecimento em prol dos objetivos

que a organização se propõe a atingir. Posto isto, cabe às empresas promover práticas que melhorem a satisfação, o bem-estar e consequentemente a produtividade e o comprometimento organizacional (Marques, 2008). Neste contexto, estudar o bem-estar e a satisfação dos colaboradores nas organizações torna-se tão relevante como perceber quais as consequências da adoção de práticas que ajudem a aumentar e manter esses sentimentos.

O bem-estar pode ser definido, segundo Ryan e Deci (2001) através de duas formas: a abordagem hedónica, que se foca na felicidade subjetiva e define o bem-estar em termos da procura do prazer e evitação da dor; e a abordagem eudaimónica que se foca na procura de significado e auto-realização, e não apenas na felicidade, definindo o bem-estar como a compreensão e sentimento de preenchimento a um nível mais profundo. Este é um conceito complexo sendo considerado um fenómeno multidimensional, que inclui aspetos de ambas as abordagens referidas anteriormente, em que tanto felicidade como o sentimento de dar significado à vida podem estar ligados (King & Napa, 1998). A presença de estados emocionais positivos e avaliações positivas do trabalhador e das suas relações interpessoais aliados ao local de trabalho, acentua a qualidade de vida e o desempenho (Harter, Schmidt & Keyes, 2003).

A perspetiva associada ao bem-estar pode ser aplicada aos negócios e às organizações, sendo que enquanto os gestores se focam na satisfação das necessidades básicas no local de trabalho - dando oportunidade para a obtenção de melhores resultados e o aumento do crescimento e sentimento de preenchimento a nível individual - estes também podem aumentar a oportunidade para o sucesso das organizações (Harter et al., 2003) em que para isso devem estar envolvidos e empenhados em criar condições para o bem-estar dos seus trabalhadores. Tal, foi referido por Goetzel e Ozminkowski (2008) que definiram a promoção da saúde no local de trabalho como “uma iniciativa direta das organizações em promover a saúde e o bem-estar dos seus colaboradores”.

As relações entre o bem-estar e a satisfação dos colaboradores, torna pertinente a análise de variáveis que lhes estão subjacentes, pelo que serão abordados de seguida conceitos como o Bem-estar Subjetivo, Bem-estar Psicológico, Bem-estar Afetivo e a Satisfação com a Vida.

## **1.2 Bem-estar Subjetivo e Bem-estar Psicológico**

Para Ryan e Deci (2001) o bem-estar é um estado de satisfação do indivíduo com ele mesmo e com o seu meio, referindo-se a uma avaliação acerca do que as pessoas pensam e como se sentem relativamente à sua vida, denominado de Bem-estar Subjetivo (BES), que pode ser dividido em duas dimensões principais: uma afetiva, que corresponde aos fatores emocionais (composta por dois componentes: afeto positivo e afeto negativo) e uma dimensão cognitiva, que se refere à Satisfação com a Vida, permitindo ao indivíduo avaliar de uma forma global a sua vida no geral, tendo sido referida como a componente mais estável ao longo do tempo (Diener & Lucas, 1999).

Segundo Keyes, Shmotkin e Ryff (2002), o BES faz parte da abordagem hedónica do bem-estar que se fundamenta na felicidade ou prazer, sendo que também Lent (2004) partilha desta mesma conceção, definindo-o como a envolvimento de sentimentos agradáveis que permitem o estabelecimento de equilíbrio entre afetos positivos e negativos, permitindo o relaxamento perante ausência de problemas. Este conceito apresenta três características fundamentais que o distingue: a subjetividade, em que não devem ser consideradas condições externas objetivas como a saúde, o conforto e a riqueza, por exemplo; predominância de fatores positivos; e uma avaliação global, que inclua diversos aspetos da vida do indivíduo (Diener, 1984).

Novo (2003) considerou que o funcionamento positivo do indivíduo é um conceito que deriva das áreas ligadas à psicologia clínica, da saúde mental e de desenvolvimento do indivíduo, que conduz à definição de um dos tipos de bem-estar, o Bem-Estar Psicológico (BEP). Este pode ser considerado segundo uma perspectiva eudaimónica do bem-estar, não tendo unicamente por base a felicidade, abrangendo assim a necessidade de maximizar as capacidades humanas em que está mais associada ao que o indivíduo faz ou pensa, assim como aos seus sentimentos (tratando-se de uma perspetiva mais alargada em comparação à hedónica, que engloba um conjunto de experiências que levam ao crescimento psicológico e significado da vida a um nível individual) (Keyes et al., 2002).

Ryan e Deci (2001) consideram que um funcionamento individual saudável integra necessariamente o BES e o BEP, os quais induzem a um estado de maior desenvolvimento potencial do indivíduo à luz da psicologia positiva. O Bem-estar Afetivo que tem sido identificado como a componente mais importante da felicidade (Daniels, 2000), tem sido muitas vezes relacionado com a satisfação e auto-estima, que

pode ser representado por uma orientação afetiva positiva que provém do trabalho, ou das facetas intrínsecas ou extrínsecas do mesmo. O Bem-estar Afetivo é, então, considerado a componente afetiva do BEP que envolve os aspetos relacionados com as emoções e o humor (Andrews & Withey, 1976; Warr, 1987). Diener e Larsen (1993) descrevem a afetividade como a experimentação e vivência de sentimentos e emoções positivas (como alegria, excitação, interesse e estado de alerta) e a relativa ausência das emoções negativas (como raiva, medo, tristeza e culpa), estando implícito um conteúdo relacional, pois as pessoas vivenciam afetos em relação a elas mesmas, mas também em relação aos outros, assim como aos contextos concretos, como por exemplo, o ambiente de trabalho. Este conceito surgiu para colmatar falhas relacionadas com o facto de algumas medidas usadas em contexto organizacional confundirem bem-estar com os processos cognitivos que influenciam o mesmo e do bem-estar psicológico associado ao trabalho ser muitas vezes operacionalizado como satisfação no trabalho (Daniels, 2000). Assim, a estrutura do afeto poder ser considerada em pelo menos duas dimensões, tornando-se num conceito multidimensional (Daniels, Brough, Guppy, Peters & Weatherstone, 1997).

Deste modo, conhecer os afetos relacionados ao ambiente de trabalho de cada indivíduo torna-se uma condição essencial para a compreensão do bem-estar geral bem como da sua satisfação com o trabalho.

### **1.2.1 Modelo das Vitaminas de Warr**

O modelo tri-axial do Bem-estar Afetivo no ambiente de trabalho foi proposto por Warr (1990) ao desenvolver um trabalho concetual que pode ser percebido como uma reação ao modelo de Karasek e Theorell (1990), que demonstraram que o aumento das exigências no trabalho resultam numa menor satisfação do trabalhador com o mesmo.

Este modelo postula que a saúde mental é afetada por um conjunto de características próprias do trabalho e do contexto laboral, apresentando um efeito linear semelhante ao das vitaminas na saúde dos indivíduos. As características específicas de determinado trabalho relacionam-se de forma diversa com a saúde mental de acordo com o tipo de vitamina que representam (De Jonge & Schaufelli, 1998).

Neste sentido, o Modelo das Vitaminas usa a metáfora da vitamina, comparando a forma como esta afeta a saúde das pessoas aos efeitos que as influências do ambiente

têm sobre a saúde mental e bem-estar. Um elemento central deste modelo é a relação curvilínea entre as características particulares do trabalho (como o controlo) e o *strain* (como o *burnout*) (De Rijk, Le Blanc, Schaufeli & De Jonge, 1998). Warr desenha um paralelo com o efeito fisiológico das vitaminas explicando que, no início da toma, o consumo causa efeitos positivos na saúde, mas após um determinado período de tempo, estas deixam de fazer efeito, podendo mesmo ocorrer uma deterioração. Isto para explicar, que determinadas características do trabalho, incluindo as exigências e o controlo, mostram efeitos benéficos até um certo ponto, começando a haver um decréscimo desses efeitos positivos ao longo do tempo (Jeurissen & Nyklíček, 2001).

Assim, o efeito constante das vitaminas traduz-se num não aumento da saúde e à inexistência de efeitos relevantes nos índices de saúde física, que se denomina de CE (*Constant Effect*), que está relacionado com as vitaminas C e E. Por outro lado, o excesso de vitaminas está relacionado com uma elevada concentração de vitamina A e D no organismo que conduz a uma “intoxicação”, causando uma diminuição da saúde, num efeito denominado de AD (*Additional Decrement*) (Warr, 1987, 2007).

Para o autor, tanto a infelicidade como a felicidade são aspetos condutores estruturantes de toda a vida profissional e organizacional, revelando um papel de relevo e central no estabelecimento e posterior concretização de objetivos.

A felicidade é, então, explicada em função de duas importantes dimensões independentes: o Prazer e a Excitação. Warr (1990) refere-se a estas duas dimensões da felicidade em três eixos que se apresentam dispostos numa elipse, onde na linha horizontal se encontra disposto o eixo associado ao Prazer/Desprazer, que varia entre um extremo negativo - referente a uma sensação de mal-estar - e um extremo positivo - a sensação de bem-estar. Os eixos dispostos em diagonal referem-se a aspetos comuns às dimensões de excitação e prazer, sendo que o segundo eixo vai de um extremo negativo de Ansiedade ao extremo positivo de Conforto, enquanto o terceiro eixo varia entre uma sensação negativa de Depressão a um estado positivo de Entusiasmo. Desta forma, um elevado nível de Prazer pode ser acompanhado por um elevado nível de Excitação (como a pessoa ficar surpreendida, enérgica ou feliz referente ao extremo do Entusiasmo) ou por um baixo nível de Excitação (como ficar confortável, calma ou satisfeita referente ao extremo do Conforto). De forma idêntica, um elevado nível de Excitação pode ser acompanhado por um baixo nível de Prazer (como tenso, ansioso ou insatisfeito que corresponde ao extremo da Ansiedade) ou um baixo nível de Excitação

pode ser acompanhado por um baixo nível de Prazer (como deprimido, triste ou fatigado que corresponde ao extremo da Depressão).

Deste modo, pode-se descrever qualquer forma de bem-estar afetivo em termos da sua localização em relação a essas dimensões separadas e a sua distância ao centro da figura que representa o modelo concetual

Em termos práticos e relacionando com o contexto organizacional, pode dizer-se que o primeiro eixo do Prazer/Desprazer é operacionalizado através de medidas como a satisfação no emprego, adaptação ao mesmo e empenhamento organizacional; o segundo eixo da Ansiedade/Conforto pode ser visto através da ansiedade relacionada com o trabalho que o indivíduo desenvolve, a tensão proveniente do mesmo e o esforço; e o terceiro eixo de Depressão/Entusiasmo pelo *burnout* profissional, depressão no trabalho, exaustão emocional e fadiga (Warr, 1987).

Para Warr (2009) o Bem-Estar no Trabalho desenvolve-se mais em condições e atividades relacionadas com o emprego enquanto que, por outro lado, a felicidade em geral é influenciada por um conjunto de fatores diversos relacionados com a saúde, a família e a comunidade.

### **1.3 Satisfação com a Vida**

A Satisfação com a Vida, afeto positivo e o afeto negativo são três componentes primários distintos que se relacionam entre si e constituem o Bem-estar Subjetivo (Galinha & Ribeiro, 2005; Diener, 1984). Apresenta-se assim como a dimensão cognitiva integrante do construto psicológico do BES (Ben-Zur, 2003; Diener, 2000) e é definido por Pavot e Diener (1993) como um processo de julgamento “em que os indivíduos avaliam a sua qualidade de vida, tendo por base os seus próprios critérios”. Os mesmos autores defendem que este conceito não é algo permanente nem estável no indivíduo, mas sim algo contextual.

Este conceito refere-se ao julgamento global e subjetivo que os indivíduos fazem sobre a qualidade de vida através dos critérios que eles próprios definiram e consideram importantes (Magarreiro, 2008; Veenhoven, 1996), que podem ser afetados por fatores situacionais, humor e padrões de comparação (Diener, 1984). Assim sendo, este construto varia, naturalmente, de indivíduo para indivíduo, incidindo nos seus aspetos particulares, como por exemplo na idade, género, educação, religião, estado de saúde, valores, condição sócio-económica e personalidade (Diener, 2000).

Em suma, a Satisfação com a Vida refere-se a um juízo cognitivo consciente, em que os indivíduos comparam as suas circunstâncias de vida a um padrão auto-imposto, em que estes se identificam com uma alta satisfação com a vida se as suas circunstâncias percebidas no dia-a-dia estiverem em consonância com esse próprio padrão (Pavot & Diener, 1993).

Este conceito está relacionado com a satisfação com os vários domínios da vida como o trabalho e a família, sendo que estes podem ser divididas em várias facetas, embora não seja o objetivo desta investigação avaliar esses domínios, mas sim a satisfação a um nível global na vida do indivíduo.

Assim, compreende-se que níveis elevados de BES incluem a existência frequente de experiências emocionais positivas, rara experiência emocional negativa e satisfação não só com vários aspetos da vida, mas com a vida como um todo. Naturalmente que o humor das pessoas, as suas emoções e os julgamentos auto-avaliativos mudam com o tempo, caracterizando a satisfação com a vida como um construto não só multidimensional, mas também dinâmico. No entanto, tal não implica que haja uma instabilidade do fenómeno em si, em que as naturais flutuações momentâneas não afetam um julgamento que é considerado o mais estável para caracterizar a satisfação com a vida no geral (Albuquerque & Tróccoli, 2004).

È possível compreender que a avaliação que o indivíduo faz da sua vida e a forma como se sente no dia-a-dia pode apresentar uma estreita proximidade com o bem estar em geral, e consequentemente com o Bem-estar Afetivo que se relaciona com a satisfação com o trabalho. O bem-estar está, por conseguinte, relacionado com o contexto do trabalho e implica uma relação directa com o BES, que por sua vez remete para a felicidade. Neste sentido, foram realizados diversos estudos com o objetivo não só de perceber esta ligação, como transportá-la para a importância da mesma nas organizações e que se referem a medidas de saúde e bem-estar dos colaboradores como uma estratégia essencial para a valorização de uma organização (uma vez que estas são consideradas um investimento com vantagens diretas para as empresas, ao invés de se tornarem um custo).

Sendo o Bem-estar Afetivo o melhor indicador do BEP e a componente mais importante da felicidade (Daniels, 2000), num estudo levado a cabo por Diener, Oishi e Lucas (2003) e Schmutte e Ryff (1997) foram encontradas associações entre o BEP e a Satisfação com a Vida com os traços de personalidade, sugerindo uma estreita relação entre os dois conceitos.



De facto, a Satisfação com a Vida permite que a pessoa possa avaliar e escolher diferentes fontes de significado e felicidade para a sua vida, mostrando uma correlação com o Bem-estar Psicológico. Também Hofer, Busch e Kiessling (2008) mostraram o impacto que a personalidade tem na associação entre as dimensões do Bem-estar Psicológico e do Bem-estar Subjetivo, aumentando os níveis de Satisfação com a Vida que estão naturalmente associados a valores elevados de domínio do ambiente, reforçando a importância com os valores relacionados com a realização do trabalho e com o traço de consciência (que incorpora um elevado nível de apreço pelo trabalho realizado).

A reflexão sobre o que é a saúde, a qualidade de vida e o bem-estar tem sido uma constante no pensamento do cidadão comum nos dias de hoje, sendo que estas definições acentuam a visão holística do ser humano, atribuindo especial importância à integração corpo-mente para a saúde (Hawks, 2004). As pessoas dão cada vez mais atenção à capacidade que têm em controlar a sua saúde, com a exploração de processos e práticas saudáveis que induzam o bem-estar, que permitem construir uma vida melhor e com significado, tanto a nível pessoal como profissional. Prova disso é a crescente procura de práticas que se focam no equilíbrio corpo-mente, muitas das quais com inspiração em religiões e filosofias orientais, como é o caso do Yoga.

#### **1.4 A Prática do Yoga**

As origens do Yoga são difíceis de estabelecer, embora estejam intimamente ligadas à história da Índia, pois existem documentos que atestam a sua existência já no ano 4000 a.c. (numa das escrituras mais antigas e sagradas, o Rig-Veda). A palavra “Yoga” deriva da raiz “yuj”, que significa “ligar, juntar, unir” e refere-se a um dos mais antigos sistemas de desenvolvimento humano conhecidos (Michael, 1978). Segundo Patañjali (no Yoga Sûtra, séc. III), o Yoga é o controlo da frequência das ondas mentais, sendo precisamente essa a sua meta fundamental.

Esse controlo mental é o resultado de uma prática regular e prolongada de todas as suas diferentes disciplinas técnicas, entre elas Ásana (posições psicobiofísicas), Yoganidrá (técnicas de relaxamento físico, emocional e mental), Mudrá (gestos reflexológicos e energéticos), Mantra (domínio dos sons, da vibração e da harmonia), Bandha (dinamizações musculares e neuro-endócrinas), Yama e Nyama (conjunto de normas de conduta sociais e individuais) ou Pránáyáma (exercícios respiratórios de

influência energética e neuro-vegetativa). Todas as disciplinas técnicas constituem a base para a mais importante: Dhyána – a verdadeira meditação – que, quando dominada, permite aceder a um estado de supra-consciência intelectual, denominado Samádhi – Iluminação (Veiga e Castro, 2014).

O Yoga é, pois, uma prática acessível a todos, que permite trabalhar o indivíduo como um todo, de forma harmoniosa. Respeitando o corpo e os limites individuais, o Yoga propõe o convívio do ser humano com o melhor de si, possibilitando ao praticante um bem-estar físico, emocional e mental, que o manterão no seu estado de saúde e felicidade naturais (Veiga & Castro, 2000). O estudo do Yoga tem conduzido a um novo paradigma no entendimento das interações corpo-mente, pelo que se considera cada vez mais importante o estudo e análise das associações entre a prática do Yoga e o bem-estar (Morris, 1998).

Vários são os benefícios que têm sido descritos ao longo dos anos para os praticantes de Yoga, pois este antes de mais é um modo de estar e encarar a vida que vai para além da prática diária, que permite à pessoa trabalhar o seu corpo de um modo holístico considerando o físico, o psíquico, o emocional e o espiritual, independentemente da religião. Um estudo realizado por Bahtt (2011), revelou a melhoria significativa em emoções negativas tais como a tensão e ansiedade, a raiva e hostilidade, a fadiga e inércia depois de algumas aulas de Yoga, que pode ser explicado pela técnica de respiração utilizada, que cria um estado de ativação do sistema nervoso simpático, responsável por despoletar este tipo de emoções. Outros resultados encontrados foram relacionados com o estado de alerta que envolve o foco e atenção na respiração ou em músculos específicos ou determinadas partes do corpo, que indica que o Yoga melhora as capacidades de atenção, que por sua vez leva a um maior relaxamento. Este relaxamento consciente promove o auto-controlo, a atenção e a concentração, a auto-eficácia e redução do *stress* (Gothe, Pontifex, Hillman & McAuley, 2013; Collins, 1998). Noutro estudo, mulheres saudáveis que participaram num programa de Yoga, revelaram maiores níveis de satisfação com a vida e extroversão (Schell, Allolio & Schonecke, 1994). Harinath et al. (2004) realizaram um estudo para avaliar o efeito da prática de Yoga no desempenho cardiorespiratório e no perfil psicológico da secreção de melatonina, em que se verificou uma melhoria e aumento da melatonina correlacionada significativamente com o bem-estar. Estes dados sugerem que esta prática pode ser utilizada como estímulo psicofisiológico para aumentar a secreção desta hormona, que por sua vez é responsável pela melhoria da

sensação de bem-estar. Num estudo clínico efetuado por Malathi, Damodaran, Shah, Patil e Maratha (2000) onde avaliaram os indivíduos antes e depois da prática de Yoga, encontraram-se resultados ao fim de 4 meses relacionados com a melhoria significativa no bem-estar subjetivo e na qualidade de vida, em 9 dos 11 factores do questionário aplicado – *Subjective Well Being Inventory*.

Para além dos benefícios diretos e observáveis num curto espaço de tempo, à medida que a prática se torna frequente, o indivíduo ganha uma consciência e perspetiva diferentes de si próprio e dos outros, que embora difíceis de quantificar, podem ser dos principais resultados que sustentam o Yoga.

De facto, as emoções negativas estão diretamente relacionadas com um desempenho negativo no local de trabalho e muitas vezes com custos associados ao *stress*, absentismo, acidentes, etc., sendo necessário que haja uma melhoria da saúde física e mental e consequentemente, um impacto positivo nas organizações devido ao estilo de vida dos seus colaboradores. Nos dias de hoje a necessidade e a procura da essência espiritual do ser humano associado ao bem-estar é cada vez mais um objetivo de vida, sendo que a prática de Yoga é uma ferramenta não só útil no dia-a-dia (para comportamentos como a postura no local de trabalho, por exemplo), como permite que a pessoa encontre o seu verdadeiro Eu, levando a que haja mais manifestações de harmonia e compaixão para com os outros e consigo próprio (Saraswati, 1969).

Nos anos 70 e 80, novas formas de terapia – como a acupunctura, aromaterapia, homeopatia, etc. – e de promoção da saúde começaram a surgir como uma alternativa aos meios convencionais praticados nos hospitais e clínicas. No entanto, estas e outras disciplinas começaram a ser vistas como complementares, ou seja, a pessoa não colocava de parte uma ou outra intervenção, mas tinha a escolha de poder usufruir dos cuidados de saúde convencionais a par de outras terapias. As Medicinas Alternativas e Complementares (MAC) incluem todas as práticas e ideias definidas pelo indivíduo como prevenção ou tratamento para as doenças ou promoção da saúde e bem-estar (Zollman & Vickers, 1999).

Assim, entende-se que a Medicina Convencional (MC) é praticada por uma pessoa com formação em Medicina, mas também com formação em disciplinas afins, nomeadamente em Osteopatia, Fisioterapia, Enfermagem e Psicologia. Segundo o National Center of Complementary and Alternative Medicine (NCCAM, 2008), o órgão norte-americano de referência, a distinção entre MAC e MC baseia-se não no tipo de prática, mas na utilização ou não da MAC como coadjuvante terapêutico da MC. Assim,

uma prática com fins terapêuticos que é usada em conjunto com a MC é denominada de Medicina Complementar, sendo que uma prática ou sistema médico que é usado em alternativa à MC é considerada Medicina Alternativa. As MAC podem ser distinguidas em quatro categorias: produtos naturais; práticas manipulativas e baseadas no corpo; outras práticas e sistemas médicos não ocidentais; e medicina corpo-mente. Esta última, foca-se nas interações entre o cérebro, a mente, o corpo e o comportamento com o objetivo de usar a mente para ajudar o funcionamento físico, e consequentemente promover a saúde, como é o exemplo do Yoga.

As MAC são consideradas uma solução em caso de doença ou promoção da saúde, uma vez que os neurologistas definiram conceitos como o inconsciente, impulsos emocionais e delírios cognitivos, que ajudam a compreender que muitas vezes determinadas doenças não se baseiam na fisiologia e bioquímica do corpo (NCCAM, 2005). Assim, práticas como o Yoga podem ajudar em questões relacionadas com o corpo-mente, onde a meditação – o objetivo final do Yoga – induz uma série de transformações a nível fisiológico que conduzem ao relaxamento. Num estudo realizado por Davidson, Kabat-Zinn e Schumacher (2003) os resultados mostraram que a meditação produz um aumento significativo das atividades no lado esquerdo do cérebro, que está associado a estados de emoções positivas assim como o aumento de anticorpos, sugerindo uma correlação com o melhoramento da função imunológica.

Existem então, evidências das intervenções corpo-mente terem efeitos positivos no funcionamento psicológico e na qualidade de vida, que pode ser igualmente útil e com resultados significativos para pessoas com doenças crónicas ou em cuidados paliativos. No entanto, é de salientar que o Yoga apesar de ser considerado uma MAC e estar enquadrado na categoria das medicinas corpo-mente, não é visto apenas como tal, mas sim como um estilo de vida e uma forma de estar que vai para além da promoção do bem-estar e alívio da doença.

### **1.5 Implicações para a Psicologia dos Recursos Humanos**

Com o presente estudo, pretende-se extrair informações que possam constituir contributos para as organizações e para os indivíduos, sendo que a importância dos benefícios psicológicos e físicos associados à prática de Yoga são inquestionáveis e diferentes dos benefícios alcançados pela prática de outras atividades físicas. Como tal, ao relacionar esta prática com o Bem-estar Afetivo, será possível associar essas

características à forma como o indivíduo se sente em relação ao seu trabalho e ao contexto profissional. Esta investigação tem relevância ao nível prático, pois poderá ajudar a compreender a importância da prática de atividades relacionadas, não apenas com o corpo, mas também com a mente, nas diversas áreas profissionais.

De acordo com Mackay, Cousins, Kelly, Lee e McCaig (2004), há cada vez mais uma maior procura por parte das organizações em integrar atividades de promoção do bem-estar e saúde para os seus trabalhadores, que por sua vez leva a que haja uma maximização do potencial dos mesmos, redução do tempo de trabalho associado ao *stress* e maior satisfação no trabalho, permitindo ao indivíduo sentir que tem valor para a empresa onde trabalha. As intervenções no sentido de promover o bem-estar têm necessariamente implicações positivas como a redução do absentismo e presenteísmo, dos acidentes no local de trabalho; o aumento do desempenho e da produtividade, das relações interpessoais; e o melhoramento dos resultados apresentados e da envolvimento do indivíduo no trabalho (Russel, 2009).

Quando uma organização é desenhada e pensada para criar significado para os seus colaboradores, estes tendem a ser mais saudáveis e felizes, e consequentemente, mais produtivos e melhores colegas (Gavin & Mason, 2004).

Mais do que as empresas fornecerem meios que facilitem o acesso aos cuidados de saúde e promoverem ações relativamente à temática do bem-estar e cuidados a ter no dia-a-dia (como a existência de espaços de lazer e socialização, fornecimento de fruta e refeições saudáveis, etc.), estas devem ter um papel ativo e preponderante na promoção do bem-estar que pode passar por uma mudança de cultura organizacional que se transpõe para o modo de estar e estilo de vida que os trabalhadores adotam. Esta temática torna-se importante, no sentido em que as pessoas trabalham cada vez mais e estão mais tempo do que as horas previstas nos seus locais de trabalho, pelo que se revela essencial a complementaridade entre o estilo de vida adotado pelo indivíduo e as práticas de promoção de saúde e bem-estar das empresas, havendo uma tentativa de integrar a vida profissional com a vida pessoal (Overell, 2002).

A preocupação dos trabalhadores em procurar significado e propósito no trabalho para uma dimensão espiritual da vida organizacional é cada vez mais crescente, sendo que vários estudos revelam que as empresas que estão vocacionadas para a espiritualidade são mais lucrativas (Benefiel, 2010), têm mais otimismo que leva a um impacto positivo no desempenho e produtividade (Rego, Souto, Pina & Cunha, 2007) e apresentam mais vantagens competitivas. Uma definição de como se pode traduzir a

espiritualidade no local de trabalho, é de Ashmos e Duchon (2000) que referem que as empresas ao serem constituídas por pessoas e delas fazer parte a mente e o espírito, é de esperar que o desenvolvimento do espírito é tão ou mais importante que o da mente, em que estas têm necessidade de estar envolvidas com o trabalho, assim como a organização deve conferir significado às suas próprias vidas.

## **1.6 Objetivos e Questões de Investigação**

Ao definir esta investigação como um estudo exploratório e considerando toda a revisão de literatura efetuada, o problema de investigação que se coloca é o de conhecer a relação entre o Bem-estar Afetivo e a Satisfação com a Vida nos praticantes e não-praticantes de Yoga. Neste sentido, tem-se como objetivo compreender as implicações de um estilo de vida que inclua a prática de Yoga no modo como as pessoas encaram a sua atividade profissional, e consequentemente, que impacto poderá ter nas organizações.

Nesta linha de pensamento, é necessário estabelecer relações entre as variáveis do estudo, a variável prática de yoga e a variável sexo. Assim, o segundo objetivo será perceber como se caracteriza o Bem-estar Afetivo e a Satisfação com a Vida dos trabalhadores, percebendo se o Bem-estar Afetivo varia em função da prática de Yoga e se esta atividade aumenta a Satisfação com a Vida.

Mais especificamente, e na sequência do problema referido, estabeleceram-se alguns objetivos de investigação:

- 1) Determinar o nível de Bem-estar Afetivo;
- 2) Determinar o nível de Satisfação com a Vida;
- 3) Analisar a relação entre o Bem-estar Afetivo e a Satisfação com a Vida;
- 4) Verificar se o Bem-estar Afetivo e Satisfação com a Vida variam consoante a prática de Yoga;
- 5) Analisar as diferenças entre sexo no Bem-estar Afetivo e na Satisfação com a Vida.

Espera-se que com a análise feita e tendo em conta os objetivos do estudo, seja possível responder às seguintes questões de investigação:

- 1) Qual o nível de Bem-estar Afetivo?
- 2) Qual o nível de Satisfação com a Vida?
- 3) Existe relação entre o Bem-estar Afetivo e a Satisfação com a Vida?

- 4) Terá a prática de Yoga influência no Bem-estar Afetivo e na Satisfação com a Vida?
- 5) Será que as diferenças ao nível do Bem-estar Afetivo e da Satisfação com a Vida se poderão constatar em função da variável Sexo?

## **2. Método**

### **2.1 Participantes**

A amostra é constituída por 57 sujeitos, sendo 39 (68,4%) do sexo feminino e 18 (31,6%) do sexo masculino. Considerando os dois grupos, as subamostras são constituídas respetivamente por 31 praticantes de Yoga e 26 não praticantes. A idade média dos participantes é de 40 anos, com uma variabilidade entre os 22 e 64 anos. Em relação ao estado civil, verifica-se que 25 (43,1%) participantes são solteiros, 16 (27,6%) são casados e os restantes 16 (29,3%) distribuem-se pelos demais estados civis. Em relação às habilitações académicas, 29 (51,7%) possui licenciatura, 17 (29,3%) com mestrado/doutoramento e 11 (19%) participantes têm o ensino secundário.

Relativamente à situação laboral, 52 (89,7%) dos participantes trabalha a tempo inteiro e 5 (10,3%) a tempo parcial, sendo que 44 destes (75,9%) são efetivos e 13 (24,1%) trabalham a contrato. Quanto à prática de atividades físicas, 38 (65,5%) dos participantes praticam BTT, ginásio, corrida, etc. e 19 (34,4%) não pratica qualquer atividade, sendo que 31 (53,4%) das pessoas pratica Yoga. Sendo um estudo exploratório, a caracterização da amostra foi mais extensa para ter o máximo de informação relativamente aos participantes e ao estudo em si, sendo que nem todas as variáveis pretendem ser relevantes para análise estatística, servindo apenas para auxiliar na caracterização.

### **2.2 Procedimento**

Para a realização do presente estudo foi pedido autorização à Confederação Portuguesa do Yoga, para poder aplicar os questionários em formato papel no Centro de Yoga Áshrama Benfica, escola que pertence à mesma. O processo de recolha de dados decorreu entre os meses de Março e Maio de 2014, tendo os participantes recebido juntamente com os questionários um documento dando conta do caráter voluntário e

confidencial dos dados, assim como informações importantes referentes aos questionários apresentados, ao objetivo da investigação, agradecimentos pela participação no estudo e contactos para futuro acesso aos resultados. Embora a participação tenha sido voluntária, houve um incentivo ao preenchimento dos questionários por parte dos não praticantes de Yoga, a quem foi oferecido duas aulas no Centro de Yoga Áshrama Benfica. A duração do preenchimento era de 10 a 15 minutos e a participação dos sujeitos só foi requerida uma única vez.

## **2.3 Instrumentos**

### **2.3.1 Inventário de Bem-estar Afetivo no Trabalho**

O Inventário utilizado no presente estudo para avaliar o bem-estar afetivo (*Job-related Affective Well-being Scale*) foi desenvolvido por Warr (1990) a partir de um conjunto de 12 estados emocionais mencionados no seu modelo de bem-estar afetivo desenvolvido em 1987, tendo sido traduzido para a população portuguesa por Ernesto e Chambel (2011). Assim, o bem-estar afetivo é avaliado tendo em conta os dois eixos Ansiedade/Conforto e Depressão/Entusiasmo, referidos por Warr (1990). Neste sentido, ao eixo Ansiedade/Conforto correspondem os estados emocionais Tenso, Ansioso, Preocupado, Calmo, Confortável e Descontraído e, ao eixo Depressão/Entusiasmo correspondem o Deprimido, Melancólico, Infeliz, Motivado, Entusiasmado e Otimista. A cotação é efetuada tendo em conta uma escala de *Likert* de 1 a 6 pontos para cada um dos itens, sendo 1= “Nunca”; 6= “Todo o Tempo” (“*No último mês, avalie quanto do seu trabalho o fez sentir-se tenso*”).

A análise das características de natureza psicométrica deste inventário, revela uma elevada consistência interna, revelando um *Alpha* de .89 para a dimensão Ansiedade/Conforto e .93 para a dimensão Depressão/Entusiasmo (Warr, 1990) e valores de .91 e .85 respetivamente também encontrados por Araújo (2011).

Decidiu-se então, utilizar este instrumento por oferecer uma vantagem frente aos demais e representar as inter-relações entre categorias afetivas baseadas nos graus de similaridade e na variação contínua ao invés de apenas representar um grande número de estados afetivos o que o torna, portanto, mais específico e detalhado do que o modelo de afetos positivos e negativos.



### **2.3.2 Escala de Satisfação com a Vida**

A avaliação da satisfação com vida (*Satisfaction With Life Scale*) foi elaborada por Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985) e adaptada à população portuguesa por Simões em 1992. O objetivo da escala é demonstrar o juízo subjetivo que os indivíduos fazem sobre a qualidade das suas próprias vidas.

O questionário é constituído por 5 itens que foram adaptados à população portuguesa e modificados de forma a melhorar a compreensão dos mesmos, tendo-se igualmente adaptado a amplitude da escala, que passou de 7 para 5 pontos sendo 1=“Discordo Muito”; 5=“Concordo Muito” (“*A minha vida parece-se em quase tudo como eu desejaria que ela fosse*”). Assim, os resultados possíveis de obter com a escala, oscilam entre o mínimo de 5 e o máximo de 25. O valor de *Alpha* representa um nível de consistência interna igualmente satisfatório de .87 (Diener et. al, 1985).

A decisão de utilizar a Escala de Satisfação com a Vida deveu-se essencialmente ao facto de ser um instrumento breve e de fácil compreensão, aplicação e cotação sendo também passível de ser utilizado com adultos de todos os níveis etários, de diversas culturas e também por avaliar a dimensão do bem-estar subjetivo que se pretendia estudar.

### **2.3.3 Variáveis Demográficas/ de Controlo**

Consideram-se como variáveis de controlo a idade, o género, o nível de escolaridade, o estado civil e o setor de atividade. A inclusão destas variáveis permite verificar se os aspetos demográficos dos alunos de Yoga e os não alunos possuem efeitos no Bem-estar Afetivo e na Satisfação com a Vida.

## **3. Resultados**

Nesta secção irão ser apresentados primeiramente os resultados de natureza psicométrica dos questionários do Bem-estar Afetivo e Satisfação com a Vida, assim como os *Alphas de Cronbach* de ambos os instrumentos e o estudo da normalidade das variáveis. Posteriormente, seguem-se os resultados relativos aos objetivos da investigação sobre os níveis do Bem-estar Afetivo e Satisfação com a Vida relativamente aos praticantes e não praticantes de Yoga, assim como para a variável

sexo. Para realizar a análise estatística dos dados, recolhidos através dos dois instrumentos, foi utilizado o programa estatístico *SPSS Statistics 20*.

### 3.1 Resultados de Natureza Psicométrica

De acordo com a Tabela 1 é possível constatar que a dimensão Ansiedade/Conforto apresenta um valor médio ( $M=3.7$ ,  $DP=.88$ ) em que numa escala de 1 a 6 pontos poderá indicar uma tendência para um maior conforto dos trabalhadores. Relativamente à dimensão Depressão/Entusiasmo os resultados são mais elevados ( $M=4.5$ ,  $DP=.94$ ) revelando uma tendência para um maior entusiasmo. No geral os valores para o bem-estar afetivo no trabalho são ligeiramente elevados ( $M=4.1$ ,  $DP=.79$ ), revelando elevados níveis de Bem-estar Afetivo. Para além do Bem-estar Afetivo, foram também analisadas os resultados referentes à Satisfação com a Vida. Neste sentido, de acordo com a tabela é possível verificar que a Satisfação com a Vida ( $M=3.6$ ,  $DP=.79$ ) se apresenta elevada tendo em conta a escala usada compreendida entre 1 a 5 pontos. No que diz respeito à análise da normalidade da distribuição e devido ao tamanho da amostra ( $n>50$ ) realizou-se o teste de Kolmogorov-Smirnov (Marôco, 2011). Verifica-se que o nível de significância para todas as variáveis é sempre superior a .05, o que significa que as variáveis seguem uma distribuição normal.

***Tabela 1 – Médias, Desvios-padrão e Coeficientes de Precisão relativas ao Bem-estar Afetivo e suas dimensões e à Satisfação com a Vida.***

	Média	Desvio-padrão	$\alpha^*$
Eixo Ansiedade/Conforto	3.7	.88	.89
Eixo Depressão/Entusiasmo	4.5	.94	.93
Escala sobre Bem-estar Afetivo	4.1	.79	.92
Satisfação com a Vida	3.6	.79	.74

\*= Alpha de Cronbach

A análise de consistência interna para a escala do Bem-estar Afetivo na sua globalidade apresenta um *Alpha* de .92; quanto às duas dimensões individualmente, os valores de *Alpha* obtidos com a amostra da presente dissertação para a dimensão Ansiedade/Conforto é de .89 e para a dimensão Depressão/Entusiasmo de .93, que se

revelam indicadores de uma elevada consistência interna e, como tal, de uma elevada precisão.

Para se analisar o Bem-estar Afetivo foi realizada uma Análise Fatorial Exploratória ao Inventário do Bem-estar Afetivo no Trabalho, de forma a avaliar a sua estrutura interna, para determinar se as medidas hipotéticas realmente medem o que se pretende medir. Numa fase inicial, a extração dos fatores foi realizada com base no método de análise em componentes principais com rotação *varimax*, tendo-se obtido 3 fatores. No entanto, a saturação dos itens nos respetivos fatores não permitia a obtenção de dimensões do Bem-estar Afetivo que se adequassem tanto a nível teórico como concetual. Tendo em consideração que os itens da respetiva escala correspondem a estados afetivos relacionados com a Ansiedade, Conforto, Depressão e Entusiasmo, realizou-se uma nova análise de acordo com os eixos propostos por Warr (1990) no seu modelo. Assim, a nova estrutura fatorial revelou-se bastante adequada à semelhança dos estudo original, com 71.1% da variação total do bem-estar afetivo no trabalho, conforme se pode verificar na Tabela 2.

***Tabela 2 – Análise Fatorial relativa à Escala de Bem-estar Afetivo no Trabalho – fatores dos componentes***

Escala sobre Bem-estar Afetivo	Componentes	
	Ansiedade/Conforto	Depressão/Entusiasmo
Tenso	.86	
Ansioso	.89	
Preocupado	.88	
Calmo	.86	
Confortável	.88	
Descontraído	.88	
Deprimido		.92
Melancólico		.91
Infeliz		.91
Motivado		.91
Entusiasmado		.91
Otimista		.91
% de Variação (Rotação <i>Varimax</i> )	52.9%	18.2%
% Variação Total		71.1%
<i>Alpha de Cronbach</i>	.89	.93

## 3.2 Resultados relativos aos Objetivos da Investigação

### 3.2.1 Análise Correlacional

Posteriormente, analisou-se a relação entre as duas variáveis tal como mostra a Tabela 3, indicando os resultados da correlação positiva entre o Bem-estar Afetivo e as suas dimensões e a Satisfação com a Vida ( $r=.29$ ), constatando-se um valor moderadamente elevado e significativo ( $p<.05$ ) entre o Bem-estar Afetivo e a Satisfação com a Vida. Em relação às dimensões, a de Ansiedade/Conforto os valores são significativos ( $r=.33$ ,  $p<.05$ ), no entanto, não se verificaram resultados significativos na dimensão Depressão/Entusiasmo ( $r=.18$ ,  $p>=.05$ ).

**Tabela 3 – Correlações de Pearson entre o Bem-estar Afetivo e a Satisfação com a Vida**

Bem-estar Afetivo	Satisfação com a Vida
Eixo Ansiedade/Conforto	.33*
Eixo Depressão/Entusiasmo	.18 (n.s)
Escala de Bem-estar Afetivo	.29*

\* $p<.05$ , n.s.- não significativo

### 3.2.2 Comparação entre Grupos

Analisaram-se também as diferenças entre os praticantes e não praticantes de Yoga relativamente ao Bem-estar Afetivo e à Satisfação com a Vida, sendo que de acordo com o *t-Student* para amostras independentes, através da Tabela 4 é possível verificar que não existem diferenças significativas nas médias para a dimensão Ansiedade/Conforto ( $t=.87$ ,  $p=.39$ ), para a Depressão/Entusiasmo ( $t=.39$ ,  $p=.70$ ), e ao nível da Escala Total ( $t=.70$ ,  $p=.49$ ).

Relativamente à escala de satisfação com a vida os valores revelaram-se igualmente não significativos ( $t=.79$ ,  $p=.43$ ). No entanto, é de referir que as médias relativas a todas as dimensões do Bem-estar Afetivo e da Satisfação com a Vida são sempre superiores nos praticantes de Yoga em relação aos não praticantes.

***Tabela 4 – Comparação dos Praticantes e Não Praticantes de Yoga no Bem-estar Afetivo e na Satisfação com a Vida***

	Praticante	M	dp	t	Sig.
Eixo Ansiedade/Conforto	Sim	3.81	.77	.87	.39
	Não	3.60	.99		
Eixo Depressão/Entusiasmo	Sim	4.53	.73	.39	.70
	Não	4.43	1.16		
Escala sobre Bem-estar Afetivo	Sim	4.17	.59	.70	.49
	Não	4.02	.98		
Satisfação com a Vida	Sim	3.69	.68	.79	.43
	Não	3.52	.91		

Mais especificamente, foi realizada uma análise multivariada ANOVA assim como o Coeficiente *Eta*, para comparar as variáveis Bem-estar Afetivo e Satisfação com a Vida em função da Prática de Yoga. Esta análise permitiu verificar a inexistência de diferenças em função da variável Prática de Yoga ao nível da dimensão Ansiedade/Conforto ( $p=.386$ ;  $\eta^2=.014$ ), da dimensão Depressão/Entusiasmo ( $p=.685$ ;  $\eta^2=.003$ ) e da Escala de Satisfação com a Vida ( $p=.430$ ;  $\eta^2=.011$ ).

Para uma análise mais específica das dimensões, os praticantes de Yoga foram filtrados consoante as respostas, sendo que para o pólo Conforto e Entusiasmo interessaram as respostas “Grande parte do Tempo”, “Quase todo o Tempo” e “Todo o Tempo” assim como para os pólos Ansiedade e Depressão as respostas “Por algum Tempo”, “Raramente” e “Nunca”. Também nestes casos os resultados não foram significativos.

Também se aplicou o *t-Student* ao nível das duas escalas para verificar as diferenças quanto ao sexo (Tabela 5) não se tendo verificado diferenças significativas nas médias das variáveis Bem-estar Afetivo e Satisfação com a Vida entre homens e mulheres.

**Tabela 5 – Comparação entre Sexos no Bem-estar Afetivo e na Satisfação com a Vida**

	Sexo	M	dp	t	Sig.
Eixo Ansiedade/Conforto	Masculino	3.49	.91	1.314	.194
	Feminino	3.82	.85		
Eixo Depressão/Entusiasmo	Masculino	4.55	.94	-.329	.743
	Feminino	4.46	.95		
Escala sobre Bem-estar Afetivo	Masculino	4.02	.77	.524	.602
	Feminino	4.14	.80		
Satisfação com a Vida	Masculino	3.67	.96	-.339	.736
	Feminino	3.59	.70		

#### **4. Discussão**

O objetivo desta investigação foi analisar as diferenças entre dois grupos (praticantes de Yoga e não praticantes) ao nível do Bem-estar Afetivo e da Satisfação com a Vida e a relação entre estas mesmas variáveis. Relativamente à questão de investigação “*Qual o nível de Bem-estar Afetivo?*”, verifica-se que os valores são ligeiramente superiores ao valor médio para a dimensão Ansiedade/Conforto e elevados para a dimensão Depressão/Entusiasmo, assim como para a Escala de Bem-estar Afetivo, de acordo com a *Rating Scale* de 6 pontos. Relativamente à questão “*Qual o nível de Satisfação com a Vida?*”, também é possível verificar um valor médio elevado, num universo de 5 pontos.

Foi igualmente possível responder de forma positiva à questão “*Existe relação entre o Bem-estar Afetivo e a Satisfação com a Vida?*”. Esta constatação é compreensível e expectável, uma vez que grande parte do dia-a-dia das pessoas é passado no seu local de trabalho, sendo que o bem-estar desenvolvido nesse contexto é facilmente transposto para um nível mais pessoal e vice-versa, havendo uma proximidade entre o bem-estar e a avaliação que o indivíduo faz da sua vida. Neste sentido, Diener, Oishi e Lucas (2003) e Schmutte e Ryff (1997), encontraram associações entre o Bem-estar Psicológico (sendo o Bem-estar Afetivo o seu melhor indicador) e a Satisfação com a Vida que remete para uma elevada relação entre os dois conceitos, assim como Hofer, Busch e Kiessling (2008) num estudo que demonstrou a

influência da personalidade nas dimensões do BEP e do BES que por sua vez levavam ao aumento dos níveis de Satisfação com a Vida

Numa análise mais específica, não foi possível responder positivamente à questão “*Terá a prática de Yoga influência no Bem-estar Afetivo e na Satisfação com a Vida?*” uma vez que não se verificaram resultados significativos em nenhuma das dimensões. Assim sendo, constata-se vários fatores que poderão justificar a fraca relação da prática de Yoga com o Bem-estar Afetivo e a Satisfação com a Vida desta amostra específica. Dada a competitividade do mercado atual e o aparecimento de novas formas de trabalho, verifica-se cada vez mais um aumento de tempo despendido no local de trabalho que obriga necessariamente a que os tradicionais sistemas de apoio relacionados com a família e amigos fora do contexto laboral tenham um declínio no desenvolvimento do indivíduo e na capacidade de superar as advertências (Kurkiewicz & Giacalone, 2004). Por este motivo, e devido à conjuntura socio-cultural atual e às exigências que lhe estão inerentes, tem-se verificado um aumento da procura de novas formas de bem-estar – como o Yoga – com o objetivo de ajudar a restabelecer um equilíbrio emocional e mental que por vezes não é possível obter no contexto de trabalho e família. Segundo Vasconcelos (2001), é nas organizações que as pessoas passam a maior parte da sua vida, sendo por isso natural que esses espaços sejam transformados em lugares mais aprazíveis e saudáveis para a execução do seu trabalho, onde haja espaço para criar e desenvolver novas experiências com qualidade de vida, satisfação e alegria.

No geral, pessoas que procuram ter aulas de Yoga já referem ter elevados níveis de *stress* e menor satisfação com a vida e procuram nesta prática, mais do que uma estratégia de prevenção, um meio de obter mais energia, saúde e bem-estar, em alternativa a outros métodos (Collins, 1998). Este fator pode explicar os resultados referentes à amostra estudada.

Por outro lado, a dimensão da amostra revelou-se pequena, o que poderá enviesar ou mesmo inviabilizar as conclusões extraídas por não ser representativa da população.

Por último, mais de metade dos praticantes referiu praticar Yoga há pelo menos seis meses. Posto isto, o tempo e frequência de prática poderão não ser suficientes para que a pessoa adote uma atitude perante a vida (e consequentemente o trabalho e as relações interpessoais) de acordo com os pressupostos e objetivos mais profundos do

Yoga, impedindo que os seus efeitos se façam notar no seu dia-a-dia, e por conseguinte influenciem a forma como avalia a sua vida e o seu nível de bem-estar.

Do mesmo modo, não foi possível encontrar dados significativos que auxiliassem a resposta à questão “*Será que as diferenças ao nível do Bem-estar Afetivo e da Satisfação com a Vida se poderão constatar em função da variável Sexo?*”, não havendo diferenças entre homens e mulheres tanto ao nível do Bem-estar Afetivo como da Satisfação com a Vida

O presente estudo teve algumas limitações que não poderão passar despercebidas. Em primeiro lugar, a amostra foi recolhida num único local, visto não ter sido conseguida autorização por parte da Confederação Portuguesa de Yoga para avançar para outras escolas, o que limitou em grande escala o número de participantes e consequentemente o número de questionários recolhidos. Por este motivo, a dimensão da amostra é apontada com uma das grandes limitações, não permitindo que estes resultados sejam generalizáveis.

Em segundo lugar, o escasso número de empresas em Portugal com parcerias ativas com escolas de Yoga ou uma cultura organizacional que vá de encontro a estes pressupostos, impossibilitou a ideia inicial que poderia ter-se mostrado imprescindível e mais completa na recolha de dados significativos relativamente ao impacto da prática de Yoga em trabalhadores da mesma empresa. Assim sendo, no futuro, seria interessante estudar uma empresa com práticas de Yoga implementadas na sua filosofia quotidiana, de forma a desenvolver um estudo longitudinal que avalie uma amostra minimamente homogénea no que diz respeito às condições e exigências de trabalho, por exemplo. Tal empresa permitirá que se pratique as aulas antes, durante ou depois do horário laboral, ajudando a que a pessoa integre mais facilmente os princípios do Yoga no seu quotidiano, e facilitando a extração de conclusões em estudos posteriores.

Em terceiro lugar, decorrente da limitação anterior, devido à grande diversidade de profissões obtidas na amostra, não foi possível fazer o estudo comparativo por áreas de trabalho, o que também não se justificava devido ao reduzido número de participantes.

Por último, aquando da elaboração do questionário, poderia ter existido uma alínea referente ao horário em que a pessoa fazia a aula, pois o facto de esta se realizar ao final da tarde, poderá explicar em parte os resultados obtidos, visto que o contexto de trabalho em que se está imerso durante todo o dia poderá influenciar o estado psico-



emocional e consequente avaliação acerca do seu nível de bem-estar em relação ao seu trabalho e à sua vida em geral.

A prática matinal poderá, eventualmente, auxiliar o indivíduo a prevenir e lidar com o *stress* proveniente do trabalho, enquanto uma prática pós-laboral poderá ajudá-lo a compensar as consequências desse *stress*, impedindo-o, por exemplo, de o transportar para o ambiente familiar. De qualquer forma, ambas as situações influenciarão a percepção de bem-estar e satisfação com a vida do praticante, o que conferiria muito interesse ao estudo desta variável. Outro ponto relacionado com a construção do questionário que poderia ter sido melhor explorado, refere-se à questão do tempo de prática, pois não é possível diferenciar os alunos que praticam há sete meses dos que praticam há dez anos, que permitiria retirar conclusões mais específicas em relação ao Bem-estar Afetivo e Satisfação com a Vida dos praticantes de Yoga.

Assim, espera-se que as limitações apresentadas contribuam para novas oportunidades de estudo, uma vez que se trata de uma área de investigação pouco explorada, com grande potencial para obter resultados significativos e de elevada importância para a compreensão do bem-estar dos trabalhadores e de novas abordagens relacionadas com o bem-estar individual e, consequentemente, a produtividade e qualidade empresarial.

As organizações apresentam-se como importantes sistemas abertos, onde o trabalho assume um papel ativo e relevante para o Bem-estar Afetivo e a Satisfação com a Vida, em que por vezes as mudanças constantes no contexto laboral podem ser uma ameaça ao bem-estar e à saúde dos indivíduos. Assim, revela-se de extrema importância um olhar mais atento a novas práticas de prevenção e promoção do bem-estar, desenhados para encorajar os comportamentos saudáveis, e não obstante, verificando-se a extrapolação dos efeitos positivos no contexto organizacional (Silva & Tavares, 2012).

A Associação Americana de Psicologia caracterizou como um local de trabalho saudável aquele que desenvolve atividades com vista a promover a saúde, que disponibiliza programas de apoio ao trabalhador, oferece benefícios e condições de trabalho flexíveis e oferece programas para a prevenção do *stress* (Caetano & Silva, 2011).

O desenvolvimento de uma cultura organizacional direcionada para o bem-estar e uma abordagem positiva em relação ao trabalho e aos trabalhadores, passa pelas empresas criarem condições que vão de encontro a este propósito, como a criação de

parcerias com escolas de Yoga ou outras atividades relacionadas. Assim, as organizações passam a ser um local onde as pessoas podem obter significado para as suas vidas, experimentar níveis desejáveis de saúde física e psicológica, contribuindo igualmente para a saúde organizacional (Pina e Cunha & Rego, 2012).

A prática de Yoga tem um impacto nas emoções negativas, reduzindo o *stress* e a ansiedade, assim como no desenvolvimento e melhoramento das relações interpessoais entre colegas de trabalho que também pratiquem (Narasimhan, Nagarathna & Nagendra, 2011). Neste sentido, deve ser uma preocupação e dever das chefias em desenvolver parcerias, com benefícios para todos os intervenientes não só das empresas como das escolas. Havendo já estas parcerias, o trabalho a desenvolver será no que diz respeito à divulgação por parte das escolas acerca dos benefícios do Yoga no ambiente empresarial, para que as organizações percecionem o valor da prática no bem-estar dos trabalhadores e, consequentemente, no sucesso das mesmas.

Os hábitos de vida saudáveis são determinantes para evitar o aparecimento de doenças e mal-estar tanto a nível pessoal, social e familiar como no contexto de trabalho, sendo por vezes necessário uma reflexão de forma consciente sobre os valores e o estilo de vida adotados, que podem contribuir para a melhoria da qualidade de vida.

Posto isto, o estudo da influência da prática do Yoga nas empresas deverá ser uma aposta futura, de modo a que se possa extrair mais informação e aprofundar conhecimentos nesta área. Posteriormente, será necessário relacioná-la com outras variáveis e consequentemente interligá-la ao mundo organizacional, visto existirem inúmeros benefícios que contribuem de forma positiva para a forma como o indivíduo encara o seu trabalho e se sente em relação à sua vida em geral, que terá necessariamente um impacto na cultura das empresas.

### **Referências Bibliográficas**

- Albuquerque, A. & Tróccoli, B. (2004). Desenvolvimento de uma escala de Bem-estar Subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164.
- Andrews, F. & Withey, S. (1976). *Social Indicators of Well-being*. New York: Plenu Press.

Araújo, M. (2011). *Qualidade de vida no trabalho que relações?: Estudo exploratório numa amostra de trabalhadores do sector do turismo*. Dissertação de Mestrado da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.

Ashmos, D. & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9 (2), 134-145.

Bahtt, J. (2011). Impact of Yoga on negative emotions and affects. *Indian Journal of Applied Basic Medical Sciences*, 13(17).

Benefiel, M. (2003). Mapping the terrain of spirituality in organizations research. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 367-377.

Ben-Zur, H. (2003). Happy Adolescents: The link between subjective well-being, internal resources and parental factors. *Journal of Youth and Adolescents*, 32(2), 67-79.

Caetano, A. & Silva, S.A. (2011). Bem-estar e saúde no trabalho. In Lopes, M., Ribeiro, R, Palma, P.& Pina e Cunha, M. (Eds.), *Psicologia Aplicada*. Lisboa: Editora RH

Collins, C. (1998). Yoga: Intuition, preventive medicine and treatment. *Journal of Obstetric, Gynecologic and Neonatal Nursing*, 27(5), 563-568.

Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 275-294. London: SAGE Publications.

Daniels, K., Brough, P., Guppy, A., Peters, K. M. & Weatherstone, L. (1997). A note on a modification to Warr's measures of affective well-being at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 129-138.

Davidson J., Kabat-Zinn, J. & Schumacher, J. (2003). Alterations in brain and immune function produced by mindfulness meditation. *Psychosomatic Medicine*, 65(4), 564-570.

De Jonge, J., & Schaufelli, W.B. (1998). Job characteristics and employee well-being: A test of Warr's vitamin model in health care workers using structural equation modeling. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 387-407.

De Rijk, A. E., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B. & De Jonge, J. (1998). Active coping and need for control as moderators of the job demand-control model: Effects on burnout. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 1-18.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-54.

Diener, E., Emmons, R., Larsen R. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.

Diener, E. & Larsen, R. (1993). The experience of emotional well-being. In Lewis, M. & Havilland, J. (Eds.) *Handbook of Emotions*. New York: Guildford Press.

Diener, E. & Lucas, R. (1999). Personality and subjective well-being. In Kahneman, D., Diener, E. & Schwarz, N. (Eds.) *Well-being: The foundations of hedonic psychology*, 213-229. New York: Russell Sage Foundation.

Diener, E., Oishi, S. & Lucas, R. (2003). Personality, culture and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425

Diener, E. & Suh, E. M. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40, 189-216.

Ernesto & Chambel (2011). *Manuscript in preparation*. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.

Galinha, I. & Ribeiro, L. P. (2005). História e evolução do conceito de bem-estar subjectivo. *Psicologia, Saúde & Doença*, 6, 203-214.

Gavin, J. & Mason, R. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.

Goetzel, R. & Ozminkowski, R. (2008). The health and cost benefits of worksite health-promotion programs. *Annual Review of Public Health*, 29, 303-323.

Gothe, N., Pontifex, M., Hillman, C. & McAuley, E. (2013). The acute effects of Yoga on executive function. *Journal of Physical Activity and Health*, 10, 488-495.

Harinath, K., Malhotra, A., Pal, K., Prasad, R., Kumar, R., Kain, T., Rai, L. & Sawhney, R. (2004). Effects of hatha Yoga and omkar meditation on cardiorespiratory performance, psychological profile and melatonina secretion. *Journal of Complementary and Alternative Medicine*, 10(2), 261-268.

Harter, J., Schmidt, F. & Keyes, C. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. *Flourishing: The Positive Person and the Good Life*, 9, 205-224.

Hawks, S. (2004). Spiritual health: Definition and theory. *American Journal of Health Education*, 35(1), 11-16.

Hofer, J., Busch, H. & Kiessling, F. (2008). Individual pathways to life satisfaction: The significance of traits and motives. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 503-520.

Jeurissen, T. & Nyklíček, I. (2001). Testing the vitamin model of job stress in Dutch health care workers. *Work & Stress*, 15 (3), 254-264.

Jurkiewicz, C. L. & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 49, 129-142.

Kenneth, J. H, Matrecia, J & Ranida, B. (2005). Perceptions of organizational politics and cooperation as moderators of the relationship between job strains and intent to turnover. *Journal of Managerial Issues*, 7(1), 26-42.

Kets de Vries, M. (2001). Creating authentizotic organizations: Well-functioning individuals in vibrant companies. *Human Relations*, 54(1), 101-111.

Keyes, C., Shmotkin, D. & Ryff, C. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007-1022.

King, L. & Napa, K. (1998). What makes life good?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 53-56.

Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 51(4), 482-509.

Lyons, N. H., & O'Brian, K. M. (2006). The role of person-environment fit in the job satisfaction and tenure intentions of African American employees. *Journal of Counseling Psychology*, 53 (4) 387- 396.

Macedo, I. (2008). *Como o clima psicológico e o bem-estar afetivo no trabalho explicam as intenções de abandono nas organizações*. Dissertação de Mestrado do ISCTE da Universidade de Lisboa.

Magarreiro, A. (2008). *O bem-estar subjetivo em idosas institucionalizadas: A influência da autonomia funcional e do meio ecológico*. Dissertação de Mestrado da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.

Malathi, A., Damodaran, A., Shah, N., Patil, N. & Maratha, S. (2000). Effect of yogic practices on subjective well-being. *Indian Journal of Physiology and Pharmacology*, 44(2), 202-206.

Marôco, J. (2011). *Análise estatística- Com utilização do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.

Marques, J. (2008). The spiritual@work protocol. *Human Resource Management International Digest*, 16(2), 3-7.

Matos, M., Sardinha, L. & Loureiro, I. (1999). *Estilos de vida ativos e qualidade de vida; Promoção da saúde: modelos e práticas de intervenção nos âmbitos da atividade física, nutrição e tabagismo*. Lisboa: Edições FMH.

- Michaël, T. (1978). *O Yoga*. Lisboa: Colecção Aquarius, Editorial Presença.
- Morris, K. (1998). Meditating on yogic science. *The Lancet*, 35(1), 10-38.
- Narasimhan, L., Nagarathna, R. & Nagendra, H. (2011). Effect of integrated yogic practices on positive and negative emotions in healthy adults. *International Journal of Yoga*, 4(1), 13-19.
- NCCAM (2005). Mind-body Medicine: An Overview. 1-6. Acedido em Maio de 2014 em <http://nccam.nih.gov/health/whatiscom/>
- NCCAM (2008). Complementary, alternative or Integrative Health: What's in a name?. Acedido em Maio de 2014 em <http://nccam.nih.gov/health/whatiscom/>
- Novo, R. F. (2003). *Para além da Eudaimonia: O bem-estar psicológico em mulheres na idade adulta avançada*. Fundação Calouste Gulbenkian/Fundação para a Ciência e a Tecnologia/Ministério da Ciência e do Ensino Superior. Coimbra: Dinalivro.
- Overell, S. (2002). Can work be soulful?. *Personnel Today*, 17. Acedido em Maio de 2014 em <http://www.personneltoday.com/hr/can-work-be-soulful/>
- Pavot, W., Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172.
- Pina e Cunha, M. & Rego, A. (2012). Organizações Positivas. In Neves, A. & Costa, R. (Eds.). *Gestão de Recursos Humanos de A a Z*, 473-477. Lisboa: Editora RH
- Rego, A. & Pina e Cunha, M. (2005). *Documentos de trabalho em gestão: Como os climas organizacionais autênticos explicam o absentismo, a produtividade e o stress*. Departamento de Economia, Gestão e Engenharia Industrial da Universidade de Aveiro.



Rego, A. & Pina e Cunha, M. (2008). Authentiziotic climates and employee happiness: Pathways to an individual performance?. *Journal of Business Research*, 61, 739-752.

Rego, A., Souto, S. & Pina e Cunha, M. (2007). Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13(1), 7-36.

Russel, N. (2009). *Workplace wellness: A literature review for NZWell@Work*.  
Manuscrito não publicado.

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research oh hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.

Saraswati, S. (1969). *Asana Pranayama Mudra Bandha*. India: Bihar School of Yoga.

Schell, J., Allolio, B. & Schonecke, W. (1994). Physiological and psychological effects of hatha-Yoga exercise in healthy women. *International Journal of Psychosomatics*, 41, 47-52.

Schmutte, P. & Ryff, C. (1997). Personality and well-being: reexamining methods and meaning. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3), 549-559.

Silva, S. & Tavares, S. (2012). Saúde e bem-estar no trabalho. In Neves, A. & Costa, R. (Eds.). *Gestão de Recursos Humanos de A a Z*, 541-544. Lisboa: Editora RH

Simões, A. (1992). Ulterior validação de uma escala de satisfação com a vida (SWLS). *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 26, 503-515.

Vasconcelos, A. (2001). Qualidade de vida no trabalho: Origem, evolução e perspectiva. *Caderno de Pesquisas em Administração*, 8(1), 1-13.

Veenhoven, R. (1996). Developments in satisfaction-research. *Social Indicators Research*, 37, 1-46.

Veiga e Castro, J. (2000). *Chakra Sutra*. Lisboa: Editora Reis dos Livros.

Veiga e Castro, J. (2014). *Dhyána/Samyama – Meditação*. Confederação Portuguesa do Yoga (CONPORYO), Lisboa. Acedido em Maio de 2014 em <http://confederacaoportuguesadoYoga.com/pt/dhyana-samadhi>.

Warr, P.B. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Oxford University Press.

Warr, P.B. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.

Warr, P.B. (2009). Environmental “Vitamins”, personnel judgments, work values, and happiness. In S. Cartwright, & C. Cooper (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Well-being*, 57-81. Oxford: Oxford University Press.

Zollman, C. & Vickers, A. (1999). ABC of complementary medicine: What is complementary medicine?. *British Medical Journal*, 319, 693-696.